



勞動報酬變動趨勢分析

近幾年來由於景氣波動頻繁，經常性薪資調整彈性縮小，許多企業為維持競爭力，紛紛改採彈性化薪資制度以降低景氣衝擊，而政府制定之各項勞工福利政策，雖促使勞工工作條件及生活保障更進一步獲得提升，惟也可能排擠薪資報酬之成長，若能綜觀薪資報酬與非薪資報酬之變化趨勢，方能明確了解廠商勞動成本與勞工勞動條件之走勢。

陳巧鐘、苗坤齡（行政院主計總處國勢普查處視察、研究員）

壹、前言

99 年經濟成長率高達 10.76%，但該年受僱員工每人月平均薪資卻僅成長 5.35%，與一般受薪民衆之期待差異甚多，引發各界關注，我國薪資水準長期未明顯增加，為勞動市場目前所面臨之困境，此與勞工（或工員）之勞動報酬、生產力以及經濟成長之互動機制有關，故本文運用薪資與生產力相關統計結果及國民所得統計等資料，觀察近 15 年勞動報酬變動趨勢及解析總體經濟

環境因素變化對勞動報酬之影響，以助各界了解並供政府施政參考。

貳、近 15 年勞動報酬變動趨勢

勞動報酬分為薪資報酬與非薪資報酬，其中薪資報酬屬受僱員工工作所得，包括經常性薪資及非經常性薪資，非薪資報酬則為雇主為保障員工工作條件及未來退休生活，所支付之非薪資成本，包括雇主為員工支付之保險費、提撥或支付之退休金、資遣費、提撥之

職工福利金及教育補助費、婚喪補助費、生育補助費、傷殘補助費等其他福利支出，均為企業用人之成本，本節運用行政院主計總處受僱員工薪資調查與受僱員工動向調查資料，分別取得薪資報酬與非薪資報酬，以觀察近 15 年來勞動報酬變動趨勢。

一、各行業受僱員工之勞動報酬

100 年平均每受僱員工全年勞動報酬為 63 萬元，就其內容結構觀察，以薪資報酬中

之經常性薪資占總報酬 69.9% 最多，其次為非經常性薪資占 16.8%，兩者為企業主要之用人成本；若就非薪資報酬結構內容觀察，以雇主為員工支付之保險費占總報酬 6.8% 最多，其次為提撥或支付之退休金占 4.9%，兩者均為廠商配合政府制定勞工福利政策支付之勞動成本（圖 1）。觀察各行業受僱員工每人勞動報酬，以電力及燃氣供應業之 134 萬元最高，其次為金融及保險業之 106 萬元，第 3 為資訊及通訊傳播業之 92 萬；而以教育服務業¹ 之 31 萬元與住宿及餐飲業之 39 萬元較低。就各行業之勞動報酬結構觀察，經常性薪資所占比率各行業中以教育服務業¹ 之 83.1% 為最高，非經常性薪資所占比率則以電力及燃氣供應業之 26.1% 為最高，非薪資報酬所占比率則以運輸及倉儲業之 19.3% 為最高。

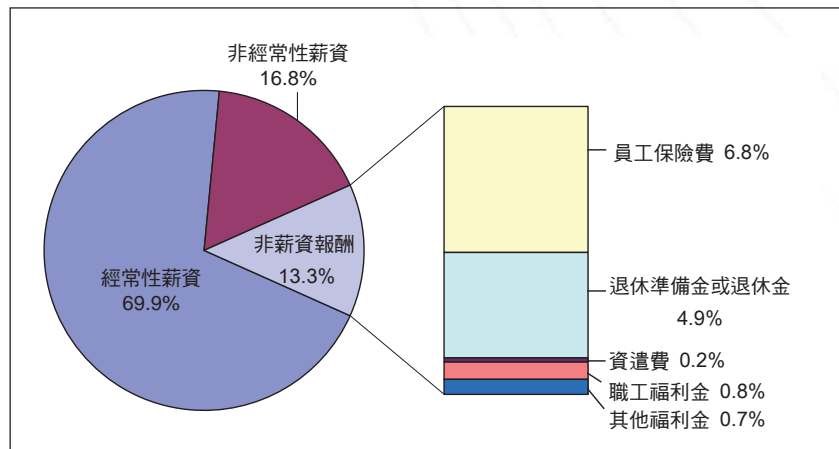
二、勞動報酬變動趨勢

一般而言勞動報酬理應隨著經濟成長而提高，但一般受薪者卻覺得薪資並未隨著景氣

復甦而明顯增加。觀察近年景氣循環的 2 波低點為 90 年及 98 年，分別受網路泡沫化及金融海嘯衝擊影響，致國內外景氣衰退，薪資水準下跌，勞動報酬亦隨著景氣變動而波動，惟企業獲利後，會在彌補虧損、

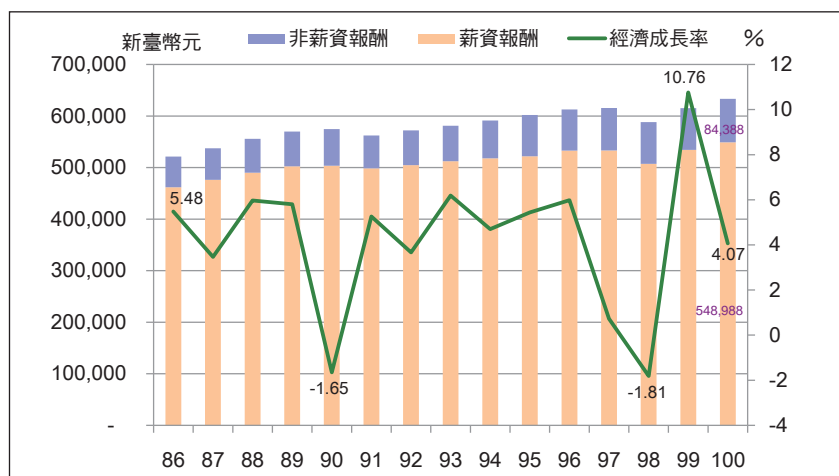
攤提折舊、分紅、加薪間進行分配，一般而言，加薪是最後的選項，致勞動報酬水準會較景氣回升落後一段時間反映，且增幅力道不若經濟成長率。86 年至 100 年間經濟成長率平均每年成長 4.2%，平均每人勞

圖 1 100 年受僱員工勞動報酬結構



資料來源：行政院主計總處受僱員工動向調查。

圖 2 近 15 年勞動報酬變動趨勢



資料來源：行政院主計總處受僱員工動向調查及國民所得統計。

論述》統計·調查

動報酬由 86 年之 52 萬元，增至 100 年之 63 萬元，平均每年成長 1.4%，其中薪資報酬平均成長 1.3%，非薪資報酬平均成長 2.6%（上頁圖 2）。

（一）薪資報酬結構變動趨勢
觀察近 15 年各項薪資報

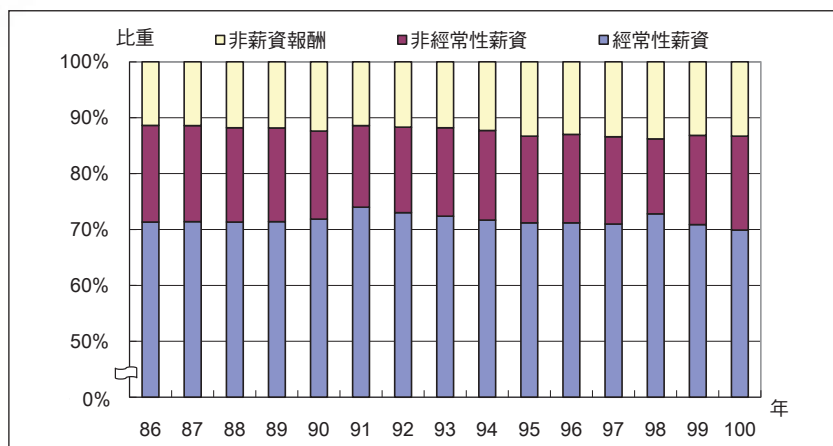
酬結構，經常性薪資占勞動報酬比重，從 86 年之 71.3% 降至 100 年之 69.9%，非經常性薪資比重，亦從 86 年之 17.3% 降至 100 年之 16.8%，兩者合計後之薪資報酬比重，從 86 年之 88.6%

下降至 100 年之 86.7%，隨著景氣變化趨勢，各項薪資報酬比重略有增減，景氣差時因經常性薪資調整彈性較非經常性薪資小，廠商多採調整非經常性薪資之方式來因應景氣之波動，故景氣差時經常性薪資比重較高，非經常性薪資比重則較低（圖 3）。

（二）非薪資報酬結構變動趨勢

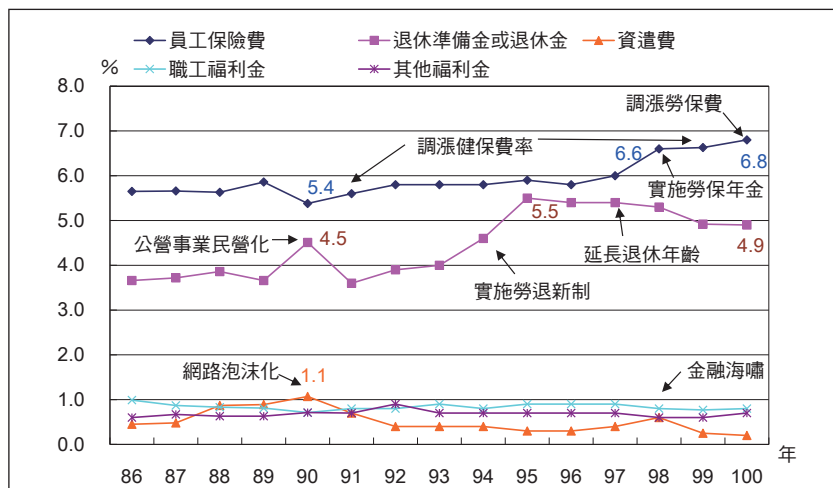
受僱員工平均每人非薪資報酬占總勞動報酬比重，由 86 年之 11.4% 上升至 100 年之 13.3%，各項非薪資報酬結構歷年均以雇主為員工支付之保險費及提撥或支付之退休準備金或退休金為主，受近年推動之各項勞工政策，如 94 年 7 月實施勞退新制、98 年實施勞保年金，及勞健保費率之調整等影響，兩者占比已由 86 年之 9.3% 逐年增加至 100 年之 11.7%，致非薪資報酬呈上升趨勢且排擠薪資報酬之成長（圖 4）。

圖 3 近 15 年勞動報酬結構變動趨勢



資料來源：行政院主計總處受僱員工動向調查。

圖 4 近 15 年非薪資報酬結構變動趨勢



資料來源：行政院主計總處受僱員工動向調查。

參、勞動報酬與總體經濟面

97年受金融海嘯衝擊，全球景氣衰退，99年隨著景氣復甦，經濟成長率高達10.76%，但該年受僱員工每人月平均薪資僅成長5.35%，100年經濟成長4.07%，而平均薪資亦僅成長2.72%。觀察經濟成長率與各項勞動報酬之相關係數絕對值均不及0.45僅屬中度相關，在顯著水準為0.05時，雙尾檢定後並無顯著之線性相關，此與民衆感受相同，覺得薪資並未隨著景氣復甦而同幅增加，而大家一定想了解，經濟成長果實分配至何處呢？以下運用國民所得資料探討國民所得各要素所得分配情形。

一、我國勞動報酬占GDP比重多呈逐年下滑

受到近年來高科技產業生產設備世代更新頻繁影響，固定資本消耗占GDP比重呈現上升之勢，由86年之9.5%，升至100年之15.1%，明顯排擠受僱人員報酬占GDP之比重，

以致我國受僱人員報酬占GDP比重，由86年之49.9%，降至100年之45.7%（表1）。

製造業勞動報酬占GDP比重，86年為53.1%，下降至100年之46.4%，若以製造業四大產業觀察，化學工業、金屬機電工業及資訊電子工業同期間均呈減少現象，而以資訊電子工業15年間減11.5個百

分點降幅最大，其原因主要由於本產業屬資本技術密集型產業，廠房設備須不斷更新，以利與世界各國競爭，龐大投資產生之折舊逐年提高，即使受僱人員報酬雖呈增加，惟遠不及折舊增加速度。而民生工業同期間反而增加3.0個百分點，占60.1%，遠高於全體產業之45.7%（下頁表2）。

表1 近15年國內生產毛額要素所得之分配情形

單位：%

年別	國內	生產毛額（按要素所得分）			
		間接稅淨額	固定資本消耗	受僱人員報酬	營業盈餘
86	100.0	8.2	9.5	49.9	32.4
87	100.0	7.6	10.1	48.7	33.6
88	100.0	6.9	10.5	48.2	34.3
89	100.0	6.5	10.9	48.1	34.6
90	100.0	6.1	12.0	48.3	33.6
91	100.0	6.3	11.9	46.2	35.6
92	100.0	5.9	12.2	46.2	35.6
93	100.0	6.1	12.7	45.7	35.4
94	100.0	6.1	12.8	46.2	34.8
95	100.0	5.8	13.3	46.5	34.3
96	100.0	5.6	13.6	45.6	35.3
97	100.0	5.4	15.1	47.1	32.5
98	100.0	5.0	15.7	45.7	33.6
99	100.0	5.4	14.7	44.6	35.4
100	100.0	5.7	15.1	45.7	33.5

資料來源：行政院主計總處國民所得統計。
註：各年資料係依當年價格計算而得。

論述》統計 · 調查

二、勞動生產力成長之來源分配

生產力主要是觀察於一定期間內產出係運用多少投入來生產，而提升勞動生產力之方

式係指如何使用最少勞動投入生產相同產出水準，或者以相同勞動投入生產更多產出，以促使產出增加幅度大於勞動投入增加幅度，達到勞動生產力成長之目標。勞動生產力成長

來源，主要分為 3 部分，分別為資本密集度、人力運用度及多因素生產力 (MFP) 之變動，其中資本密集度呈現勞動與資本投入相對變化情形，人力運用度係指每單位時間內使用之人力，MFP 則包括技術變遷、經營管理能力改善、投入品質與生產效率提升、規模報酬、產業結構改變、資源重分配等因素，當資本密集度、人力運用度及多因素生產力增加時，有利於勞動生產力之成長，惟資本密集度、人力運用度大小牽涉就業人數之多寡，兩者互有抵換關係，廠商在綜效上必須做取捨，以公式表示：

$$d(GDP / H) = \bar{S}_K d(K / L) + \bar{S}_L d(L / H) + dMFP$$

〔勞動生產力成長率〕 〔資本密集度變動率〕
〔人力運用度變動率〕 〔MFP 變動〕

L：就業者人數

K：實質固定資本存量淨額

H：就業投入總工時

MFP：多因素生產力

\bar{S}_L 、 \bar{S}_K 分別表當期與前期勞動與資本投入份額平均值

近 10 年來資本投入增幅多高於勞動投入增幅，顯示產業結構朝向資本密集發展，觀

表 2 近 15 年製造業勞動報酬占生產毛額 (GDP) 比重

年別	單位：%				
	製造業	民生工業	化學工業	金屬 機電工業	資訊 電子工業
86	53.1	57.1	44.6	59.6	50.1
87	50.8	57.0	44.0	56.5	44.5
88	51.1	59.7	46.4	58.7	40.3
89	48.9	57.4	49.1	56.2	36.2
90	50.1	56.0	42.6	59.9	43.1
91	44.3	53.9	38.4	53.1	35.8
92	43.4	53.7	37.2	56.8	33.2
93	43.3	59.3	33.3	56.5	34.8
94	44.7	59.3	33.4	59.1	37.2
95	45.9	59.3	42.8	59.1	35.1
96	44.6	59.4	37.5	57.0	36.0
97	49.4	60.4	50.2	59.2	39.6
98	45.8	59.1	39.8	61.0	35.8
99	43.5	59.2	36.4	54.5	35.9
100	46.4	60.1	41.0	56.1	38.6
100 年 - 86 年 增減百分點	-6.7	3.0	-3.6	-3.4	-11.5

資料來源：行政院主計總處國民所得統計。

註：1. 民生工業包括食品製造業、飲料及菸草製造業、紡織業、成衣及服飾品製造業、木竹製品製造業、非金屬礦物製品製造業、家具製造業、其他製造業。

2. 化學工業包括皮革、毛皮及其製品製造業、紙漿、紙及紙製品製造業、印刷及資料儲存媒體複製業、石油及煤製品製造業、化學材料製造業、化學製品製造業、藥品製造業、橡膠製品製造業、塑膠製品製造業。

3. 金屬機電工業包括基本金屬製造業、金屬製品製造業、電力設備製造業、機械設備製造業、汽車及其零件製造業、其他運輸工具製造業。

4. 資訊電子工業包括電子零組件製造業、電腦、電子產品及光學製品製造業。

5. 各年資料係依當年價格計算而得。

察人力運用度對勞動生產力成長之貢獻度，可發現景氣差時，貢獻度較低，甚至於景氣轉趨復甦階段（91年、99年）產生負向貢獻，係因景氣轉佳階段，原有閒置人力之工作時間能夠充分投入，總工時增幅明顯高於就業人數增幅所致。近10年來廠商面臨低度運用之人力，不得不調降勞動報酬，導致薪資水準提升不易。而MFP變動對勞動生產力成長之貢獻度變化較大，主要受景氣波動影響投入是否能夠有效運用，除97、98年為負向貢獻外，歷年

均為3者中最高，因MFP包括勞動投入品質與勞動生產效率提升等因素，顯示廠商仍有餘力將經濟成長或生產力增加之果實回饋給勞工（表3）。

肆、結語

企業面臨景氣波動頻繁，產品生命週期縮短，生產設備不斷汰舊換新，紛紛採取降低人事成本措施，以提升競爭力創造利潤，致近年員工薪資報酬提升有限。觀察影響勞動報酬之因素，其中薪資報酬之經常性薪資水準主要受勞動市場

之供需影響，非經常性薪資則易受景氣循環之影響而彈性調整，主要如績效獎金、員工紅利及年節獎金等，至於非薪資報酬則受制度面因素之影響最大，如雇主為員工支付之保險費、提撥或支付之退休金。

我國為出口導向國家，經濟成長仰賴國外需求甚高，並深受全球化競爭及微利化影響，而代工模式之經營型態以壓低勞動報酬成本，取得競爭優勢，不利創造附加價值，亦不易提升員工薪資，致影響民眾消費意願，進而影響廠商之營收，如此惡性循環下，不利於經濟成長，而政府各項勞工福利政策，雖促使勞工工作條件及生活保障更進一步獲得提升，但亦加重企業之勞動成本及經營壓力，若能開闢新藍海，提升產品及服務附加價值，在獲利後適度調漲薪資，讓經濟成長果實能與員工分享，才能利於長期之經濟發展與社會安定。

註釋

1. 教育服務業涵蓋範圍僅含短期補習班及汽車駕駛訓練班。❖

表3 工業及服務業勞動生產力成長之來源分配

年別	勞動生產力成長率	對勞動生產力成長之貢獻					
		資本密集度		人力運用度		MFP 變動	
		貢獻度	貢獻率	貢獻度	貢獻率	貢獻度	貢獻率
91	4.78	1.48	30.9	-0.15	-3.2	3.45	72.3
92	3.49	1.45	41.6	0.08	2.4	1.95	56.0
93	3.27	0.72	22.0	-0.60	-18.3	3.15	96.3
94	3.66	1.25	34.2	0.29	8.0	2.12	57.9
95	4.58	1.31	28.6	0.26	5.8	3.01	65.6
96	5.27	1.27	24.2	0.12	2.4	3.87	73.5
97	0.26	1.08	414.8	0.26	101.6	-1.08	-416.3
98	1.02	1.77	173.9	0.62	60.8	-1.37	-134.6
99	8.26	-0.38	-4.6	-1.46	-17.6	10.10	122.2
100	3.65	-0.17	-4.8	0.65	17.9	3.17	86.9

資料來源：行政院主計總處多因素生產力統計，作者整理。